

высокого качества и широкого ассортимента выпускаемой продукции. Для повышения конкурентоспособности местных товаропроизводителей необходимо учесть опыт данных компаний и в дальнейшем развивать процессы стратегического управления на предприятиях.

В качестве условий готовности предприятий для вхождения России в ВТО необходимо выделить и осуществлять следующие:

- 1) подтвержденное международными стандартами качество и конкурентоспособность продукции;
- 2) расширение ассортимента производимой продукции и разработка системы сервисного сопровождения продукции предприятия как мощное современное средство конкурентной борьбы за рынки сбыта и сферы влияния;
- 3) формирование эффективной маркетинговой политики предприятия как важнейшего элемента создания его конкурентных преимуществ;
- 4) выбор конкурентоспособной специализации при экспорте и продажах на отечественном рынке;
- 5) повышение технического и технологического потенциала предприятий, т.е. обновление его основных фондов.

Таким образом, основой повышения конкурентоспособности отечественных предприятий легкой промышленности должно стать создание государством условий, направленных на инновационное обновление основных фондов и ориентация предприятий на качество продукции.

ГЕНДЕРНАЯ СЕГРЕГАЦИЯ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА: ПОСЛЕДСТВИЯ ВСТУПЛЕНИЯ РОССИИ В ВТО

Овсянникова Е.С.

*(Уральский государственный университет им. А.М.Горького,
Екатеринбург)*

Как показывает практика, одни из самых устойчивых различий на рынке труда - это различия, связанные с характеристиками пола, то есть гендерные различия. В наше время повсеместно заявленного гендерного равенства на рынке труда является крайне важным получить ответ на следующие вопросы: существует ли это прописанное в различных законодательных и нормативных актах гендерное равенство на самом деле? Если нет, то каким образом различаются гендерные структуры занятости? Имеются ли гендерные различия в экономической отдаче от трудовой деятельности? И каковы факторы существующих различий?

Одним из важнейших показателей положения на рынке труда является уровень заработной платы. К сожалению, на сегодняшний день, как показывают статистические данные, в России, как и во множестве других стран, существует проблема неравного вознаграждения за труд мужчин и женщин. Так, например, по данным Госкомстата РФ за 2004г., заработная плата женщин в России для большинства профессий и должностей колебалась в районе от 70% до 90% заработной платы мужчин в тех же профессиях и должностях. Где-то показатели гендерного разрыва в заработной плате больше, где-то – меньше, но общая картина одна и та же: несмотря на то, что в последние годы разрыв в средней заработной плате мужчин и женщин несколько уменьшился, факт его наличия не вызывает сомнения.

Как показывают исследования (Bayard et al. (1999г.), Jurajda (2003г.), Роцин С.Ю. (2003г.)), ключевым фактором, который обуславливает

существующий в России разрыв в оплате труда между мужчинами и женщинами, является высокий уровень гендерной сегрегации. В формирование гендерного разрыва в заработной плате вносят вклад различные составляющие сегрегации:

отраслевая (отрасли, в которых выше доля женщин, имеют более низкий уровень заработной платы);

профессиональная («женские» профессии относятся к числу наименее престижных и низкооплачиваемых);

вертикальная (женщины сконцентрированы на нижних этажах должностной пирамиды, что отражается на их заработке).

При объяснении явления профессиональной гендерной сегрегации исследователи обычно отдельно рассматривают факторы спроса и предложения труда. Факторы, связанные с предложением труда, в основном объясняют, почему женщины «предпочитают» те или иные виды деятельности и профессии - например, женщины «предпочитают» рабочие места, допускающие неполную занятость, чтобы обеспечить себе возможность ухода за ребенком, либо «предпочитают» профессии, где возможен более или менее длительный перерыв в работе на период рождения ребенка и ухода за ним.

Глагол «предпочитают» ставится в кавычки, поскольку даже в том случае, когда отдельный работник или работодатель действительно делают свой индивидуальный выбор, этот выбор, в конечном счете, сформирован культурными и социальными ценностями, которые часто являются дискриминационными в отношении женщин или мужчин и формируют стереотипное восприятие профессии как «мужской» или «женской». Таким образом, «предпочтение» в отношении тех или иных профессий и видов деятельности оказывается результатом усвоения социальных норм и ценностей, связанных с гендерным разделением труда.

Факторы спроса, в свою очередь, воздействуют главным образом на работодателей и принимаемые ими решения о найме определенных групп работников. Все факторы, связанные с человеческим капиталом, с равным успехом можно отнести как к выступающим на стороне спроса, так и на стороне предложения.

Существует также отдельная группа факторов, которую нельзя отнести к факторам спроса или предложения на рынке труда – это так называемые институциональные факторы. К ним относятся гендерные стереотипы в отношении мужчин и женщин, культурные установки, традиционное гендерное разделение труда, патриархатная социальная организация. В России данная группа факторов играет ключевую роль при формировании сегрегации. Особенности российского трудового законодательства и протекционистские меры в отношении женщин также ограничивают возможности их найма на определенные рабочие места и профессии. При этом уровень образования, который в России у женщин в среднем даже выше, чем у мужчин, не оказывает положительного влияния на формирование сегрегации. Более того, можно сказать, что женщинам приходится бежать еще быстрее мужчин для того, чтобы иметь надежду прийти к финишу вместе с ними. Высокий уровень образования женщин приводит к его избыточности, и к тому, что образовательные сигналы на рынке труда срабатывают по-разному для гендерных групп. Работодатель при найме работников предъявляет повышенные требования к уровню образования, или к другим характеристикам качества рабочей силы женщин по сравнению с мужчинами.

На рисунке 1 представлен механизм формирования гендерной сегрегации и основные его факторы.



Рис. 1. Факторы, детерминирующие формирование сегрегации

Наши расчеты показывают, что в настоящее время уровень отраслевой сегрегации составляет в России 30-33%, что сопоставимо с ситуацией, которая имела место в развитых странах Запада во второй половине 1980-х годов. Показатели профессиональной сегрегации оцениваются в настоящее время на уровне 45-46%, что также существенно превышает соответствующие оценки по развитым странам.

Констатируя тот факт, что процесс присоединения к ВТО неизбежно приведет к проявлению в обществе выигравших и проигравших, возникает вопрос о том, каким образом будут распределены социальные и экономические издержки между мужчинами и женщинами. В свете существующей на российском рынке труда гендерной сегрегации, вероятны следующие последствия вступления России в ВТО:

1) Отрасли, которые скорее всего будут затронуты сокращением производства и занятости (по прогнозам к ним относятся агропромышленный сектор, пищевая, текстильная, обувная и мебельная промышленность, машиностроение), в основном характеризуются женской занятостью, и потому вступление России в ВТО может привести к гендерно-асимметричному высвобождению рабочей силы.

2) В России существуют значительные региональные различия в масштабах социальных рисков, которые возможны при открытии экономики и

либерализации торговли. Факторами, повышающими эти риски, являются специализация по отраслям импортозамещения (в частности, машиностроение), высокий уровень занятости населения в текстильной, пищевой промышленности, сельском хозяйстве, а также высокая концентрация монопрофильных городов в регионе. Многие регионы и города не имеют сбалансированной по полу структуры приложения рабочей силы и развитой сферы малого бизнеса, который мог бы стать "амортизатором" социальных проблем в сфере занятости. Это с большой вероятностью может привести к тому, что в результате присоединения к ВТО экономические проблемы подобных регионов будут осложняться серьезными социальными последствиями, имеющими выраженную гендерную окраску (мужскую или женскую - в зависимости от профиля основной специализации в сфере занятости). Примерами регионов, подвергающихся наибольшему риску с точки зрения гендерных последствий, являются те, где сочетается наиболее высокая доля монопрофильных городов и специализация на отраслях "группы риска". К их числу можно отнести, в частности, Ивановскую область (текстильная промышленность), Свердловскую и Нижегородскую области (машиностроение). (Баскакова М.Е. Доклад о развитии человеческого потенциала 2005г.)

Таким образом, перед вступлением в ВТО необходимо позаботиться о создании механизмов адаптации российского рынка труда к новым условиям. И особое внимание следует уделить проблеме гендерного равенства. Такие мероприятия как мониторинг и оценка политики гендерного равенства, обучение и включение женщин в переговорные процессы, расширение сети женщин, участвующих в политике, либерализация торговли с учетом гендерного равенства должны стать неотъемлемой частью экономической политики при вступлении России в ВТО.

СОСТОЯНИЕ ПОДГОТОВКИ ПРЕДПРИЯТИЙ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ К ВСТУПЛЕНИЮ РОССИИ в ВТО

***Протасова Л.Г., Федоров М.В., Кортков С.В., Иванченко В.Г.
(Уральский государственный экономический университет,
Екатеринбург)***

Во исполнении Распоряжения правительства Свердловской области №85-РП от 07 февраля 2005 «Об утверждении плана организационных мероприятий на 2005 г. по содействию организациям Свердловской области в проведении сертификации на соответствие международным стандартам в связи с предстоящим вступлением России во всемирную торговую организацию» проведена следующая работа.

При Свердловском областном Союзе промышленников и предпринимателей создан Областной совет по качеству, конкурентоспособности, инновациям и разработана ВТО-инфраструктура, которая предлагает полный комплекс услуг по обследованию, обучению, консалтингу, оценке и сертификации предприятий на соответствие требованиям российских и международных стандартов, она включает:

- ВТО-центр информации, который осуществляет сбор, распространение информации по подготовке и состоянию готовности предприятий к работе в условиях ВТО, проведению и анализу данных мониторинга.
- ВТО-центр обучения, консалтинга и внедрения осуществляет разработку и реализацию обучающих программ для руководителей и сотрудников